



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

**Política de **Igualdad de Género** y  
**No Discriminación** del Instituto Nacional de  
Transparencia, Acceso a la Información y  
Protección de Datos Personales  
INAI**



## Contenido

I. Introducción .....	3
II. Marco jurídico.....	6
a) Internacional.....	6
b) Nacional .....	6
c) Normatividad interna .....	7
III. Marco conceptual .....	7
IV. Objetivo .....	11
V. Alcance.....	11
VI. Políticas generales .....	11
VII. Implementación, seguimiento y evaluación.....	13
VIII. Bibliografía .....	13

## I. Introducción

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, como organismo autónomo del Estado mexicano, está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación; además, conforme lo establecen las leyes General y Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el ámbito de su competencia, tiene la atribución de promover la igualdad sustantiva, así como garantizar condiciones de accesibilidad para que todas las personas puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho de acceso a la información.

El compromiso de establecer políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación, representa una estrategia para transformar la cultura de las instituciones públicas en espacios laborales justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

La responsabilidad del Estado mexicano en la garantía de los derechos humanos de toda persona involucra no sólo las políticas públicas, los programas específicos o el ejercicio presupuestal, sino que también resulta del desempeño de cada una de las personas servidoras públicas que formamos parte de esta Institución. En ello radica la importancia de que su conocimiento se transforme en guía cotidiana para su cumplimiento.

El ejercicio del derecho de acceso a la información pública es un instrumento que puede facilitar el cumplimiento y articular la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación, desde el empoderamiento de las personas como sujetos de derechos y agentes de cambio; así pues, las personas se transforman en el control ciudadano del cumplimiento de las obligaciones en estas materias, donde también su participación es importante para dotar de mayor contenido a las políticas y a los programas.

Es importante mencionar que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de la que México es parte, tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

Según la CEDAW, la discriminación contra las mujeres:

- Viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana;
- Dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país;
- Constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, y
- Entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

La CEDAW establece una serie de obligaciones que los Estados Parte deben observar para lograr la igualdad sustantiva o igualdad de facto. La Convención brinda un entendimiento fundamental de la igualdad de género y es, al mismo tiempo, una visión y una agenda para la acción hacia el logro de la igualdad de resultados. Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan.

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros.

Cabe destacar que la igualdad es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Además, tal como está expresado en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Algunas de sus metas son las siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación;
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país;
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En otro orden, el Código de Ética del INAI, presentado al Pleno del INAI el 2 de octubre de 2019, mediante Acuerdo ACT-PUB/02/10/2019.06, señala que las personas servidoras públicas del Instituto deberán adoptar, entre otros, los siguientes valores:

- **Respeto a los derechos humanos.** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen, de conformidad con los principios de:
  - **Universalidad:** que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
  - **Interdependencia:** que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
  - **Indivisibilidad:** que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables, y
  - **Progresividad:** que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y en ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- **Igualdad y no discriminación.** Las personas servidoras públicas ejercen sus funciones y prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional; el color de piel; la cultura; el sexo; el género; la edad; las discapacidades; la condición social, económica, de salud o jurídica; la religión; la apariencia física; las características genéticas; la situación migratoria; el embarazo; la lengua; las opiniones; las preferencias sexuales; la identidad o filiación política; el estado civil; la situación-familiar; las responsabilidades familiares; el idioma; los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- **Equidad de género.** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

La presente Política de Igualdad de Género y No Discriminación del INAI, atiende, además a lo establecido en el artículo 43 del Estatuto Orgánico del INAI, en relación con las atribuciones de la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional.

## II. Marco jurídico

Enseguida se enlistan, de manera enunciativa más no limitativa, las principales disposiciones jurídicas en las que esta Política se basa:

### a) Internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

### b) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### c) Normatividad interna

- Código de Conducta del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

## III. Marco conceptual

Términos aplicables a esta Política:

**Accesibilidad:** las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales<sup>1</sup>.

**Acciones afirmativas:** es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>2</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Acoso sexual:** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos<sup>3</sup>.

**Ajustes razonables:** se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales<sup>4</sup>.

**Clima laboral:** conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores<sup>5</sup>.

**Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras y a las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios<sup>6</sup>.

**Derechos humanos:** facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad<sup>7</sup>.

**Discapacidad:** es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>8</sup>.

**Discriminación:** toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas<sup>9</sup>.

---

<sup>3</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>4</sup> Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>5</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>6</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>7</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>8</sup> Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>9</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



**Diversidad:** originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí<sup>10</sup>.

**Género:** conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres<sup>11</sup>.

**Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva<sup>12</sup>.

**Igualdad:** es un derecho fundamental previsto en los principales ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. Además, es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación<sup>13</sup>.

**Igualdad de género:** situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar<sup>14</sup>.

**Igualdad de oportunidades:** proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población<sup>15</sup>.

**Igualdad sustantiva:** es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales<sup>16</sup>.

---

<sup>10</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>11</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>12</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>13</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>14</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>15</sup> Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>16</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Inclusión:** medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos<sup>17</sup>.

**Lenguaje incluyente:** se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas, sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones<sup>18</sup>.

**Lenguaje no sexista:** es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos<sup>19</sup>.

**No discriminación:** es un derecho que forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. Su fundamento es la dignidad humana y su función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de, al menos, otro derecho humano<sup>20</sup>.

**Persona con discapacidad:** toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás<sup>21</sup>.

**Perspectiva de género:** concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género<sup>22</sup>.

**Sexo:** conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación<sup>23</sup>.

---

<sup>17</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>18</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>19</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>20</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *El derecho a la no discriminación*. México, 2018. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

<sup>21</sup> Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>22</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>23</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Transversalidad:** es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas<sup>24</sup>.

**Violencia:** cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público<sup>25</sup>.

**Violencia contra las mujeres:** cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público<sup>26</sup>.

#### IV. Objetivo

Establecer las políticas generales de promoción de una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos, incluyente, libre de discriminación y de toda forma de violencia de género. Además de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el enfoque de no discriminación en los ámbitos de competencia y acción del Instituto.

#### V. Alcance

La presente Política es de observancia obligatoria para todo el personal que presta sus servicios en el INAI, entendiéndose por éste a las personas servidoras públicas de estructura, prestadoras de servicio social, de prácticas profesionales, de servicios profesionales por honorarios, así como a las trabajadoras de las personas físicas y morales que prestan sus servicios al Instituto.

#### VI. Políticas generales

- 1 Propiciar en todo momento un clima laboral sin discriminación y libre de cualquier forma de violencia, en un ambiente de respeto y reconocimiento de los derechos humanos y de comunicación abierta e incluyente.
- 2 Impulsar la implementación de acciones afirmativas en favor de personas o grupos en situación de discriminación, particularmente en las políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal, que contribuyan a disminuir, en su caso, las brechas de desigualdad.

---

<sup>24</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>25</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>26</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- 3 Fortalecer la comunicación interna y externa del Instituto, mediante el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
- 4 Elaborar investigaciones, diagnósticos y estudios que permitan identificar las áreas de oportunidad y las barreras estructurales para mujeres y grupos sociales históricamente discriminados, tanto en el ámbito interno como en los procesos de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.
- 5 Contar con instrumentos normativos internos que promuevan los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación de forma transversal.
- 6 Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos y no discriminación en los procesos de planeación, presupuestación, evaluación, difusión y vinculación del Instituto.
- 7 Proporcionar servicios y atención al público, con perspectiva de género y sin discriminación.
- 8 Favorecer la accesibilidad física y los ajustes razonables para que todas las personas, sin discriminación, tengan acceso y puedan desplazarse y comunicarse en las instalaciones del INAI.
- 9 Procurar que todos los eventos que realice el INAI estén planeados desde su diseño, convocatoria, definición de metas y resultados, con perspectiva de género y enfoque de no discriminación.
- 10 Producir información estadística desagregada por sexo, edad, situación de discapacidad, entre otros factores.
- 11 Instrumentar una estrategia de capacitación, formación y sensibilización en materia de derechos humanos, género, igualdad y no discriminación.
- 12 Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas del Instituto.

## VII. Implementación, seguimiento y evaluación

La implementación de la presente Política recae en las distintas áreas que integran la estructura del INAI, y su éxito está basado en el logro de un trabajo en equipo, coordinado, colaborativo y cooperativo.

Las distintas áreas del Instituto serán unidades coordinadoras de esta Política, a través de la realización de proyectos y acciones enmarcadas en el sistema de planeación institucional, con el fin de implementar una política coherente, integral y transversal.

Además, la implementación de esta Política se realizará a través de las distintas líneas de acción establecidas en el Programa de Derechos Humanos y Género del INAI, 2021 – 2024, que apruebe el Pleno del Instituto.

La Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional, a través de la Dirección de Derechos Humanos, Género e Integridad, será la responsable del seguimiento y evaluación de esta Política, para lo cual informará anualmente al Pleno del INAI sobre los resultados de la presente Política y el avance en la instrumentación del Programa de Derechos Humanos y Género del Instituto, 2021 – 2024.

## VIII. Bibliografía

- Código de Ética del INAI. Disponible en: <http://inicio.inai.org.mx/AcuerdosDelPleno/ACT-PUB-02-10-2019.06.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *El derecho a la no discriminación*. México, 2018. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTAIP\\_270117.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTAIP_270117.pdf)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf)
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP\\_130820.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_130820.pdf)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf)
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

- ONU. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- ONU Mujeres. *La igualdad de género*. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>